

Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Kepolisian dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

Muzhendri Muzahar[✉], Anoesyirwan Anoesyirwan, Yulasmi Yulasmi

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

muzhendridatuak@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polresta Padang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan pengujian hipotesis yang diusulkan. Pengujian hipotesis dengan menggunakan model analisis jalur. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota POLRI Polresta kota Padang sebanyak 747 orang dan sampel 61 orang. Data yang digunakan adalah data primer Dianalisis menggunakan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan (1) Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X_3) (2) budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X_3) (3) disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) (4) budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) (5) kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) (6) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang k, (7) kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja, Kepuasan Kerja

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0



1. Pendahuluan

Polri sendiri telah melakukan berbagai perubahan baik pada aspek struktural, instrumen, maupun kultural. Perubahan yang direncanakan ini merupakan suatu usaha sistematis untuk melakukan perencanaan kembali organisasi Polri dengan suatu cara yang dapat membantu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan reformasi dan untuk mencapai sasaran baru. Proses perubahan ini serta merta akan mengubah pula budaya Polri. Akan tetapi proses perubahan dari budaya yang lama menjadi budaya Polri yang baru sesuai dengan tuntutan reformasi memerlukan waktu yang cukup panjang. Sosialisasi mengenai perubahan Polri, tugas dan fungsinya, masih harus dilakukan, baik bagi seluruh anggota Polri maupun kepada masyarakat umum.

Tugas Pokok Polisi Republik Indonesia itu sendiri sendiri menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut di atas tentunya

tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi, disiplin serta profesionalisme dari para anggota Polisi Republik Indonesia itu sendiri untuk berusaha melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab. Dengan demikian, dapat di katakan bahwa instansi kepolisian sebagai salah satu lembaga pemerintah tentu dalam melaksanakan tugas juga memerlukan perencanaan dan manajemen yang bagus dalam pengelolaan intansinya.

Tugas Pokok Polisi Republik Indonesia itu sendiri sendiri menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Indonesia Indikator mencatat, ada lima isu terbesar yang disorot media online yang berhubungan dengan kinerja Polri, yaitu penanganan Covid-19 sebanyak 138.573 berita, Pilkada Serentak 2020 sebanyak 62.218 berita, penanganan narkoba sebanyak 33.695 berita, penanggulangan bencana sebanyak 31.206 berita, dan kepulauan Rizieq Shihab sebanyak 30.261 berita. Sentimen positif pemberitaan

Polri sebesar 45%, netral 32%, dan negatif 23%. Sementara pemberitaan Kapolri Jenderal Polisi Idham Azis terbanyak terkait penanganan Covid-19 sebanyak 9.365 berita, mutasi anggota Polri sebanyak 6.781 berita, Pilkada Serentak 2020 sebanyak 5.266 berita, kasus Djoko Tjandra sebanyak 3.945 berita, dan demonstrasi sebanyak 3.238 berita.

Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS (2021) data angka kejahatan di Sumatera Barat mengalami penurunan dari tahun ke tahun, tahun 2019 sebanyak 12 563 kasus menurun menjadi 9 128 pada tahun 2020 dan 6 169 kasus pada tahun 2021. Data ini memperlihatkan kinerja polri di Sumatera Barat mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir. Data lain dari BPS (2021) data angka kejahatan di Kota Padang mengalami penurunan dari tahun ke tahun, tahun 2019 sebanyak 5 160 kasus menurun menjadi 9 128 pada tahun 2 950 dan 1 300 kasus pada tahun 2021. Data ini memperlihatkan kinerja polri di Sumatera Barat mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir.

Kepolisian dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi terhadap masyarakat sebagai pengayom masyarakat. Kepolisian Polresta Padang dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat kota Padang, dimana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat kota Padang. Usaha, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri. Teori Nawawi (2017:72) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi, kepuasan kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan (Nawawi, 2017:72).

Berikut disajikan data absensi personil di Polresta Padang selama Januari – Desember 2021 :

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Personil Polresta Padang

No	Thn	Bulan	Hari kerja	Jml personil	Personil Datang Terlambat
1	2021	Januari	26	459	15
2	2021	Februari	23	455	15
3	2021	Maret	26	450	21
4	2021	April	25	459	10
5	2021	Mei	23	451	7
6	2021	Juni	25	453	21
7	2021	Juli	26	452	19
8	2021	Agustus	24	457	6
9	2021	September	26	460	12
10	2021	Oktober	25	444	18
11	2021	November	26	443	12
12	2021	Desember	26	440	11

Sumber: Rekapitulasi Absensi Personil Polresta Padang

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2018:55).

Kinerja merupakan suatu ukuran yang mencakup koefisien atau efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja (Mas'ud, 2017:224): Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Kehandalan, Inisiatif, Kerajinan

Menurut Hasibuan (2017:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang atau karyawan akan bersedia mematuhi

semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Mulyadi, 2018:48).

Menurut Hasibuan (2017:66) menilai disiplin dengan menggunakan indikator-indikator berikut: Tanggung jawab terhadap tugas, Ketepatan dalam melaksanakan tugas, Ketaatan pada peraturan organisasi, Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan

Menurut Mangkunegara (2017:113) budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2017:137) adalah sebagai berikut : Pelaksanaan norma, Pelaksanaan nilai-nilai, Kepercayaan dan filsafat kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar, Pelaksanaan kode etik, Pelaksanaan seremoni dan Sejarah organisasi budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:113) budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam

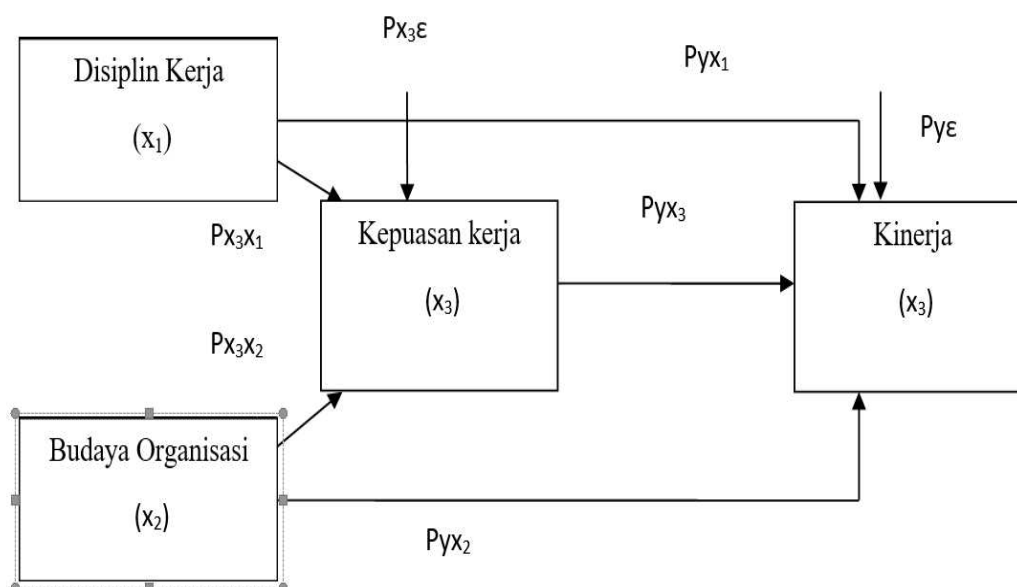
organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Wirawan (2017:137) adalah sebagai berikut : Pelaksanaan norma, Pelaksanaan nilai-nilai, Kepercayaan dan filsafat kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar, Pelaksanaan kode etik, Pelaksanaan seremoni dan Sejarah organisasi budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

Menurut Sondang P (2018:34) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam.

Menurut Robins & Coulter (2017:127) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut : Kepuasan atas rekan kerja, Kepuasan atas jenis pekerjaan itu sendiri, Kepuasan atas kondisi kerja (situasi ruang kerja), Kepuasan atas kebutuhan yang diinginkan (Upah, status sosial, Kualitas), Kepuasan atas jenjang karier dan promosi.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Kota Padang.
- H₂: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Kota Padang.
- H₃: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polresta Kota Padang.
- H₄: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polresta Kota Padang.
- H₅: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Kota Padang.
- H₆: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Kota

Padang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- H₇: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

2. Metodologi Penelitian

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh anggota POLRI Polresta kota Padang sebanyak 747 orang dan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 261 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan Stratified Random sampling. Metode analisis data adalah analisis jalur.

Definisi operasional dan indikator terdapat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Pengertian	Indikator
Kinerja	Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-Indikator tertentu (Mas'ud, 2017)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Kehandalan 4. Inisiatif 5. Kerajinan (Mas'ud, 2017)
Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2017)	1. Tanggung jawab terhadap tugas 2. Ketepatan dalam melaksanakan tugas 3. Ketaatan pada peraturan organisasi 4. Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan (Hasibuan, 2017)
Budaya Organisasi	Menurut Mangkunegara (2017:113) budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim Edison (2016:131)
Kepuasan kerja	Menurut Sondang P (2018:34) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaan. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana baik dalam arti konsepnya maupun analisisnya, karena kepuasan mempunyai konotasi yang beraneka ragam	1. Kepuasan atas rekan kerja 2. Kepuasan atas jenis pekerjaan itu sendiri 3. Kepuasan atas kondisi kerja (situasi ruang kerja) 4. Kepuasan atas kebutuhan yang di inginkan (Upah, status sosial, Kualitas) 5. Kepuasan atas jenjang karier dan promosi. Robins & Coulter (2017:127)

Hasil uji normalitas terdapat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

Keterangan		Unstandardized Residual
N		261
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.09874598
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.024
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^c

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai Asym. Sig (2-tailed) semua variabel penelitian dimana lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis jalur dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

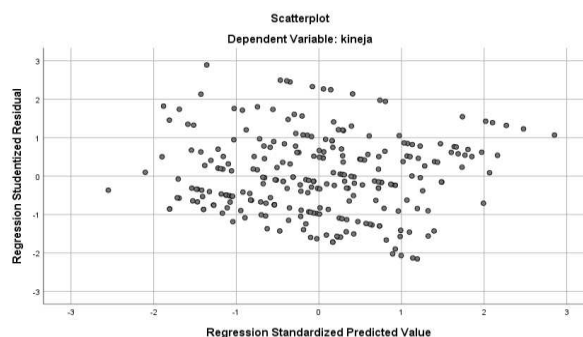
Tabel 3. Uji Multikolinearitas

No.	Nama Variabel	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin kerja (X1)	0.950	1.052
2	Budaya Organisasi (X2)	0.964	1.037
3	Kepuasan Kerja (X3)	0.918	1.090

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil olahan data untuk uji multikolinearitas sebagaimana terlihat pada Tabel diatas diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja

dengan nilai tolerance sebesar 0.950 dan VIF sebesar 1.052, variabel budaya organisasi dengan nilai tolerance sebesar 0.964 dan VIF sebesar 1.037, variabel kepuasan kerja dengan nilai tolerance sebesar 0.918 dan VIF sebesar 1.090. Dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolinearitas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Untuk pengujian selanjutnya, yaitu uji multikolinearitas, terdapat pada gambar 2 dibawah ini:



Gambar 2. Hasil uji Multikolinearitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat plot tidak membentuk pola, maka dapat disimpulkan data terbebas dari kasus heteroskedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil analisis jalur substruktur 1 terdapat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Sub Struktur I

Variabel	Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	T	Sig
	B	Standar Kesalahan			
(Constant)	23.875	3.161		7.553	.000
Disiplin_Kerja (X1)	.170	.046	.219	3.666	.000
Budaya_organisasi (X2)	.069	.022	.184	3.089	.002

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa:

Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi p value $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X1 melalui X3 terhubung maka H1 diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polresta Padang

Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi p value $< \alpha$ ($0.002 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X2 menuju X3 terhubung, maka H2 diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polresta Padang.

Hasil analisis substruktur 2 terdapat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Sub Struktur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.686	4.243		7.468	.000
Disiplin Kerja (X1)	.173	.058	.176	3.000	.003
Budaya Organisasi (X2)	.111	.027	.235	4.027	.000
Kepuasan Kerja (X3)	.254	.076	.200	3.357	.001

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan tabel t

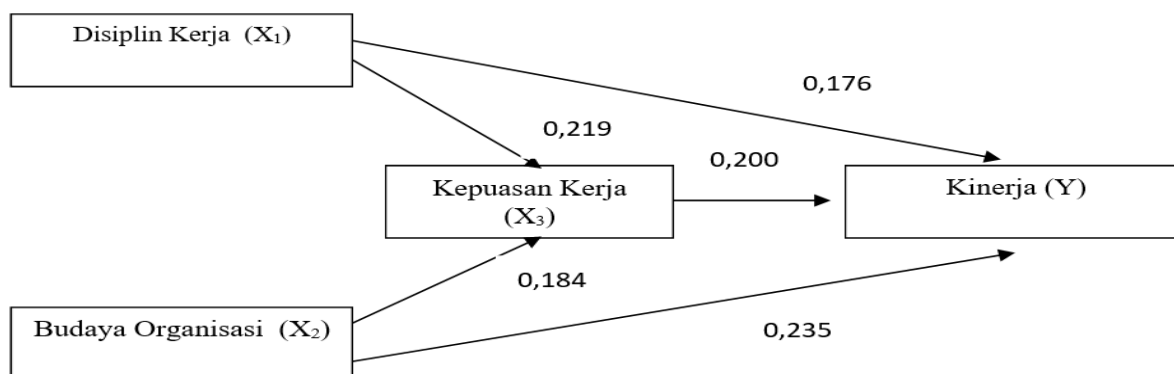
Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki nilai signifikansi $p\text{ value} < \alpha$ ($0.003 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X_1 ke Y terhubung, maka H3 diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang.

Variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki nilai signifikansi $p\text{ value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka

jalur dari X_2 ke Y terhubung, maka H4 diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang.

Variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki nilai signifikansi $p\text{ value} < \alpha$ ($0.001 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X_3 ke Y terhubung, , maka H5 diterima maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang.

Adapun bagan dari hasil analisis data untuk sub struktur 1 dan 2 adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur

Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Ringkasan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Keterangan	%	Jumlah
1	Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y secara langsung	17,6	
2	Besarnya pengaruh X_1 terhadap Y melalui X_3	4,4	
3	Total pengaruh X_1 terhadap Y		22,0
4	Besarnya pengaruh X_2 terhadap Y secara langsung	23,5	
5	Besarnya pengaruh X_2 terhadap Y melalui X_3	3,7	
6	Total pengaruh X_2 terhadap Y		27,2
7	Besarnya pengaruh X_3 terhadap Y secara langsung	20,0	
9	Total pengaruh X_3 terhadap Y		20,0
10	Total pengaruh variabel eksogen terhadap Endogen	69,2	69,2
11	Besar pengaruh variabel lain	30,8	30,8

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ditemukan Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X1 melalui X3 terhubung.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penunjang dalam mencapai kepuasan kerja. Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut; ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas kantor yang ditugaskan kepadanya serta ketaatan terhadap peraturan kantor. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Siti Alifiah (2017) dimana hasil penelitian ditemukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ditemukan Variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X3) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.002 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X2 menuju X3 terhubung. Penelitian ini sejalan dengan Rismayadi & Maemunah (2018: 124–135) dimana hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.003 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X1 ke Y terhubung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tongo-Tongo (2017: 71–90) dimana pada hasil penelitian tersebut ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada objek Anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X2 ke Y terhubung. Penelitian Rismayadi & Maemunah (2018: 124–135) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ditemukan kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.001 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya

signifikan maka jalur dari X3 ke Y terhubung. Penelitian Iwan Kurnia Wijaya (2018) hasil penelitian ditemukan terdapat Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV BUKIT SANOMAS.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian Besarnya pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,044 satuan, koefisien ini bernilai positif artinya kepuasan kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja personel Polresta Kota Padang. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Alifiah (2017) ditemukan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ditemukan Besarnya pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,037 satuan, koefisien ini bernilai positif artinya kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel Polresta Kota Padang. Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tongo-Tongo (2017: 71–90), dimana hasil penelitian ditemukan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

4. Kesimpulan

Hasil analisis jalur maka dapat disimpulkan:

1. Hasil penelitian ditemukan Disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X₃) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X1 melalui X3 terhubung.
2. Hasil penelitian ditemukan Variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (X₃) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.002 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X2 menuju X3 terhubung.
3. Hasil penelitian ditemukan disiplin kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki

- nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.003 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X1 ke Y terhubung.
4. Hasil penelitian ditemukan variabel budaya organisasi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X2 ke Y terhubung.
 5. Hasil penelitian ditemukan kepuasan kerja (X₃) berpengaruh terhadap kinerja personel (Y) memiliki nilai signifikansi $p \text{ value} < \alpha$ ($0.001 < 0.05$), sehingga koefisien jalurnya signifikan, karena koefisien jalurnya signifikan maka jalur dari X3 ke Y terhubung.
 6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel Polresta Kota Padang.
 7. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel Polresta Kota Padang.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka terdapat berbagai saran, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh sebab itu sebaiknya personel Polresta Padang lebih meningkatkan disiplin kerja agar kinerja lebih dapat ditingkatkan lagi.
2. Berdasarkan hasil penelitian memperlihatkan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh sebab itu sebaiknya lebih diperbaiki budaya organisasi dan melakukan perbaikan budaya organisasi agar terjadi peningkatan kinerja personel lebih tinggi.

Daftar Rujukan

- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarta.
- Hasibuan. (2018). *Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarta.
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan CV BUKIT SANOMAS. *AGORA Vol. 6, No. 2 (2018)*, 6.
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya. ISBN : 979-514-929-6. Bandung.
- Mas'ud, F. (2017). *Suve Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Bogor.
- Nawawi. (2017). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2018*, 2.
- Robins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management*. Prentice Hall.
- Siti Alifiah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening.
- Sondang P, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN, 9789795261001. Jakarta.
- Tongo-Tongo, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen A Pelopo Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2, No.4, 2017:103-117*.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. (2017). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.